



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de sector Convenio Colectivo regional de trabajo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en el Principado de Asturias en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del sector de Convenio Colectivo regional de trabajo para la empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en el Principado de Asturias (expediente C-014-2020, código 33004045012006), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 30 de octubre de 2020 y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

En Oviedo, a 26 de noviembre de 2020.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—(P. D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020), el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2020-10355.

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Sección primera

Ámbito

Artículo 1. Partes signatarias

El presente Convenio Colectivo es suscrito, por la parte Social, por la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Asturias, y por la parte Empresarial por la Asociación de Empresarios del Transporte y Aparcamientos de Asturias (ASETRA).

Las partes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a las personas trabajadoras y empresas, dedicadas al transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos/as y/o accidentados/as así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos, conducido por terceros desde o hacia centros sanitarios u hospitalarios, que realicen tal actividad de manera total o parcial en este ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas del sector que tengan su centro de trabajo o presten sus servicios en el ámbito del Principado de Asturias.

Será de obligada aplicación a los servicios prestados tanto en régimen de concesión administrativa, como privado o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta legalmente aplicables. Y ello con independencia de que la Empresa que preste o vaya a prestar este tipo de servicios se dedique a otra actividad de transporte o de la industria o los servicios, y todo ello para evitar que alguna empresa pretenda eludir la aplicación del presente convenio para tener una posición de ventaja en el mercado de servicios externalizados, a costa de las condiciones inferiores impuestas al personal a su servicio, bajo el pretexto de que es de aplicación otro convenio, comprometiendo el principio de libre competencia con la práctica de «dumping social».

Los contenidos pactados en este convenio tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por acuerdos entre partes

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas antes indicadas, cualquiera que sea su categoría

profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiera el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

Sección segunda

Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 01 de Enero de 2018, salvo aquellos artículos que expliciten una fecha posterior de inicio de aplicación de las condiciones que regulan, y tendrá una vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2026.

Artículo 5. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Sección tercera

Prelación de normas, compensación, absorción, vinculación a la totalidad.

Artículo 6. Prelación de normas.

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en las normas legales y convencionales de ámbito superior de aplicación conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensará y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas. Excepto aquellas que se deriven de acuerdo entre partes que se pacten en desarrollo de este convenio regional.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 9. Garantía personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas, por lo tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras o grupo de personas trabajadoras, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengán gozando de las mismas.

Sección 4ª

Subrogación.

Artículo 10. Subrogación del personal de transporte sanitario.

10.1 Supuestos en que procede la subrogación del personal de transporte sanitario.

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados con una administración pública bajo cualquier modalidad contractual de adjudicación, o terminación de contrato cuando se trate de entidades privadas, y decida no asumir la plantilla por carecer de actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla afectada, la nueva empresa que asuma el servicio o sea adjudicataria o contratista del mismo, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de las personas trabajadoras que venían prestando ese servicio en los términos que se prevén en este convenio colectivo.

Igualmente procederá la subrogación en los términos regulados en este artículo cuando la entidad contratante, con independencia de su actividad, decida prestar directamente el servicio de transporte de enfermos y accidentados, que hasta esa fecha venía prestando la empresa cesante en virtud de contrato o adjudicación del servicio.

Si entre el cese de la empresa que venía prestando el servicio y la adjudicación definitiva del mismo entrara de forma provisional otra empresa a prestar el servicio, ésta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

La subrogación se producirá por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, o por cualquier otra causa que motive el cese de la empresa adjudicataria respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando las personas trabajadoras en la empresa sustituida. En el término «empresa», se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración y/o cualquier otro tipo de entidad, así como las empresas (cualquiera que sea su forma societaria) y composición accionarial que asuman la gestión del servicio y actividad contratada.

10.2 Ámbito personal de la subrogación.

A). La subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a las siguientes personas trabajadoras:

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo o localidad desde la que se haya prestado el servicio, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del período exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.
2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad o accidente, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso por maternidad o paternidad, suspensión de riesgo por embarazo o lactancia natural o cualquier otra situación con derecho de reingreso obligatorio.
3. Personal de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se haya incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.
4. Personal con contrato de interinidad que sustituya a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
5. Personal en situación de jubilación parcial y personas trabajadoras con contrato de relevo que sustituya al que se encuentre en aquella situación. En este caso no será requisito necesario la antigüedad mínima de seis meses del relevista.



6. Personal que, estando incluidos en cualquiera de los apartados precedentes, a la fecha de adjudicación del concurso, no estén de alta en la empresa y tengan iniciada reclamación por despido, ya sea en fase administrativa o judicial, en el caso de que el resultado del proceso determinara la nulidad del despido y por tanto la readmisión obligatoria.

El mismo derecho tendrán los representantes legales de las personas trabajadoras y delegados/as sindicales, así como los Delgados de Prevención de Riesgos Laborales cuando el despido sea improcedente y estos elijan la readmisión en su puesto de trabajo.

La existencia de estos procesos pendientes deberá ser comunicada a la nueva adjudicataria en los términos previstos en el apartado b) de este artículo.

Corresponderá en todo caso a la empresa que decidió la extinción del contrato de trabajo los salarios de tramitación y la cotización a la seguridad social del afectado/a hasta la fecha de reincorporación tras la firmeza de la sentencia.

7. Serán subrogables igualmente los socios/as de trabajo de las cooperativas que presten servicios de transporte sanitario con las siguientes especialidades:

- Los socios/as personas trabajadoras de cooperativas que pertenezcan al consejo rector al momento de la subrogación se incorporarán a la empresa entrante en los términos previstos en los párrafos anteriores con la categoría que tenían previamente a ocupar el cargo.

B). Quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación las personas trabajadoras que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad al accionista mayoritario, salvo que acrediten la existencia de relación contractual laboral.

Igualmente, no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as personas trabajadoras. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de personas trabajadoras, y exclusivamente en esta última condición, siempre que cumplan los requisitos establecidos en los apartados anteriores.

C). La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y personas trabajadoras.

Sin embargo, por acuerdo mutuo de la cesante y la persona trabajadora, podrá ésta permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá incluir en la subrogación a realizar por la nueva adjudicataria a ninguna otra persona trabajadora que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato en sustitución del que permanece, si la cesionaria no lo aceptara.

D). Los miembros de Comité de Empresa, los delegados/as de Personal y los delegados/as Sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de la plantilla.

10.3 Obligaciones formales de la empresa cedente.

A) Desde el momento en el que sea pública la salida a concurso del servicio objeto de nueva adjudicación, el empresario que en ese momento esté prestando el servicio, debe remitir a la representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras en los diez primeros días de cada mes natural hasta que se produzca el cambio de adjudicataria de forma efectiva, la siguiente documentación:

-Un certificado oficial de hallarse al corriente en el pago de la Seguridad Social de todos los códigos de cuenta de cotización afectados.

-Relación de personas trabajadoras adscritas efectivamente a cada uno de los Lotes objeto de la nueva adjudicación.

B) La empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras la resolución del concurso público o contrato por el que prestaba los servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento formal y fehaciente de dicha circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, sin necesidad de que le sea requerido por ésta, con antelación mínima de quince días hábiles a que dé comienzo la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los quince días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como mínimo veinticuatro horas antes del inicio del servicio.

3. La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos con anterioridad a la fecha de subrogación, tanto en soporte de papel como informático:

-Certificación en la que deberán constar la relación correspondiente a la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad o número de identificación de extranjero, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono o correo electrónico en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por la persona trabajadora y autorizada expresamente la transferencia de dicho dato, modalidad y naturaleza de los contratos de trabajo, antigüedad, tipo de jornada contratada (parcial o completa), categoría profesional (según la clasificación de este Convenio o de la que le hubiese sido de aplicación hasta ese momento).

-Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación (contrato inicial, prórrogas y conversión del contrato), así como copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten al trabajador o a los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.

La empresa deberá asimismo certificar la duración total de los contratos suscritos con las personas trabajadoras, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición en el plazo de los últimos treinta meses anteriores a la subrogación.

- Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral. Cuando disponga de la habilitación a la que hace referencia la

Disposición Transitoria 2ª apartado 2 del Real Decreto 836/2012 o desempeñe el puesto de trabajo en función de lo previsto en el apartado 3 de la misma Disposición así se hará constar.

- Parte de Baja por Incapacidad Temporal y último parte de confirmación de las personas trabajadoras que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación.

- Documentación justificativa en el caso de que la persona trabajadora se encuentre en situación de suspensión por cualquier causa distinta a la incapacidad temporal.

- Documentos relativos a la reducción de jornada de la persona trabajadora cuando se encuentre en tal situación con derecho a retorno a una jornada superior.

- Fecha de disfrute efectivo de las vacaciones anuales y vacaciones devengadas y no disfrutadas del ejercicio anual o de ejercicios anuales anteriores, si no se hubiesen disfrutado.

- Original o fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada, con certificación del abono de las cantidades consignadas en los mismos.

- Fotocopia de los R.N.T y R.L.C. de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

- Certificado de estar al corriente del pago de las obligaciones con la Seguridad Social y la Agencia Tributaria.

- Si entre el personal a subrogar se incorporan representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, se especificará el período de mandato de los mismos, así como la unidad electoral en la que fueron elegidos.

- Comunicación de todos los procesos iniciados o en trámite abiertos a la compañía por faltas de medidas de seguridad en el trabajo.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: envío de la documentación por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

10.4 Obligaciones del cedente respecto al pago y liquidación de los salarios hasta la fecha de la transmisión y de los derechos del trabajador a disfrutar en cómputo anual.

La subrogación efectiva se producirá en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a tal momento de la exclusiva responsabilidad de la cesante, en los términos previstos en este apartado.

A. Habida cuenta las características del presente sector de actividad y dado que los cambios en la entidad contratista de los servicios enmarcados no constituyen un cambio de titularidad de empresa, ni de centro de trabajo ni de unidad productiva autónoma, la empresa cedente deberá atender, como única y exclusiva obligada:

- Los salarios derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, incluidos aquellos de devengo superior al mensual o de los que

podieran ser reclamados por la persona trabajadora con posterioridad a la pérdida del servicio incluidos los intereses de mora.

- Las cuantías extrasalariales que correspondan al trabajador y sean líquidas y exigibles a la fecha del cese en la adjudicación, incluyendo los gastos en que hubiera incurrido hasta dicha fecha.
- El pago de las cuotas de Seguridad Social y otros conceptos de recaudación conjunta de las personas trabajadoras por cuenta ajena que correspondan al periodo de prestación de servicios de la empresa cedente (o de la que hubiese sido declarada responsable solidaria con anterioridad a la nueva adjudicación), incluida la cotización del saldo y finiquito de la relación laboral.

En el plazo máximo de quince días desde la extinción del contrato la empresa cedente hará entrega a la nueva adjudicataria certificado de haber abonado a las personas trabajadoras el finiquito de la relación laboral hasta el día efectivo de la subrogación.

Asimismo, en el plazo de cinco días siguientes a la fecha establecida legalmente para la cotización de los salarios del mes en que se produzca la adjudicación hará entrega a la cesionaria de los documentos que justifiquen haber cotizado tanto los salarios periódicos del mes como el finiquito de la relación laboral de las personas trabajadoras a su cargo hasta dicho momento.

B) En relación a las vacaciones anuales retribuidas:

- a) La empresa cedente tendrá que abonar a las personas trabajadoras las vacaciones anuales que hubiese generado y no disfrutado hasta la fecha efectiva en que se produzca la subrogación. Igualmente deberá abonarles en su liquidación las vacaciones correspondientes a ejercicios anuales anteriores que, por causas legales, no hubiesen podido disfrutar.
- b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones en el periodo fijado en el calendario, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento esté prestando servicios, salvo que se hubiese alcanzado otro acuerdo al respecto con posterioridad a la subrogación.
- c) El personal que no hubiese disfrutado de vacaciones generadas al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional que a ella le corresponda, ya que el resto del periodo deberá haberlo abonado la empresa cedente en la correspondiente liquidación.

Igual regla se aplicará a las vacaciones correspondientes a periodos anuales anteriores que habrán tenido que ser íntegramente liquidadas por la empresa cedente, sin perjuicio de su disfrute con la empresa cesionaria.

En caso de que ésta no se produzca, las cantidades adeudas tendrán la consideración de salario a los efectos de lo previsto por el art.130.6 de la Ley de Contratos del Sector Público, Ley 9/2017 de noviembre.

10.5 Obligaciones de la nueva adjudicataria.

Con independencia del cumplimiento por parte de la empresa cesante de las obligaciones formales establecidas en este artículo se producirá la subrogación efectiva en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios.

La nueva empresa adjudicataria respetará, en todo caso, la modalidad de contratación del personal transferido, la antigüedad, el Grupo y/o categoría profesional, la jornada contratada, las posibles reducciones de jornada al amparo del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores así como cualesquiera otros derechos y obligaciones que se hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la publicación del nuevo concurso en el boletín oficial correspondiente, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos de carácter colectivo o individual que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la nueva empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente.

De igual forma, la nueva empresa adjudicataria respetará los derechos de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras existentes en la empresa cedente en los términos establecidos en la legislación vigente y en este convenio colectivo.

10.6 Resolución colectiva de problemas relativos a la subrogación.

A) Cuando el nuevo contrato o concurso público modifique los términos en los que se hubiese adjudicado con anterioridad y ello afecte a la subrogación del personal de movimiento, las empresas adjudicatarias del servicio en el momento en que se publiquen las futuras nuevas condiciones podrán dirigirse a la Comisión Mixta o Paritaria del convenio colectivo a los efectos de solicitar pronunciamiento de los términos en los que deberá producirse la subrogación de personal.

En caso de no haber alcanzado acuerdo los miembros de este órgano, someterán sus discrepancias de forma obligatoria a los sistemas de solución extra judicial de conflictos existentes en el ámbito en el que se produzca el conflicto. Si no hubiesen alcanzado acuerdo con la intervención de mediadores, someterán sus discrepancias a arbitraje.

B) Las partes firmantes de este convenio colectivo colaborarán en cada uno de los ámbitos territoriales para minimizar los efectos indeseados que, sobre la nueva adjudicataria del concurso, puede provocar la existencia de deudas salariales y de cotización a la Seguridad Social de la empresa cesante, así como de la errónea información al órgano de contratación sobre las condiciones laborales aplicadas y aplicables en el colectivo a subrogar.

A tal efecto harán uso de cuantos medios legales dispongan para conseguir dichos objetivos.

C) Con el fin de evitar que la entrega fuera de plazo o incompleta o errónea por parte de la empresa cedente, perjudique la subrogación de las personas trabajadoras, los firmantes del presente convenio colectivo podrán dirigirse a la comisión paritaria del ámbito que en cada caso corresponda con la finalidad de que se arbitren las medidas necesarias, para que se produzca la subrogación en las condiciones de mayor seguridad jurídica, de acuerdo a lo previsto en este convenio, incluidas acciones ante la Inspección de Trabajo y/o ante el órgano de contratación o empresa licitadora.

En todo caso, para que la empresa cesionaria pueda subrogarse se considerará documentación imprescindible aportada con anterioridad a la fecha del alta de las personas afectadas, al menos copia del contrato de trabajo (si lo tuviese la persona trabajadora), copia de las últimas nóminas, o en última instancia, Vida Laboral del mismo solicitada por éste y aportada voluntariamente a la empresa entrante. La entrega de dicha documentación será preferible en su totalidad, pero no excluyente en caso de que la persona trabajadora solo pueda aportar parcialmente la misma por no disponer de su totalidad.

D) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma del personal indebidamente subrogado.

Las personas trabajadoras y la nueva empresa adjudicataria podrán reclamar a la empresa cedente los daños y perjuicios que los incumplimientos o la falsedad o inexactitud de los datos pudieran haberle ocasionado.

Sección 5ª. **Comisión Paritaria**

Artículo 11. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del Convenio.

Estará compuesta por doce vocales, seis de ellos representantes de los/as personas trabajadoras y seis de los/as empresarios/as, nombrándose un/a secretario/a entre los componentes que se designará en cada reunión.

En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de las respectivas representaciones, con voz pero sin voto.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

Esta Comisión deberá resolver en el plazo máximo de un mes cualquier cuestión que se someta a su consideración.

La Comisión paritaria, se reunirá por lo menos cada tres meses, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso.

Sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad más uno de los vocales representantes de los/as empresarios/as.

Tanto los vocales, como asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurren como mínimo, la mitad más uno.

Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio Colectivo inicial.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas se someterán éstas al SASEC.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial y las ordinarias, por lo menos, cada tres meses.

Serán también funciones de la Comisión paritaria:

a) Análisis de las enfermedades con más incidencia en el sector y, en especial, de aquellas originadas por la actividad laboral, con el fin de elaborar un dossier que permita instar ante la autoridad laboral la inclusión de nuevas enfermedades profesionales.

b) Estudiar los incumplimientos globales del Convenio Colectivo que se puedan producir en determinadas Empresas o áreas y encauzar vías de solución antes de que se ejerciten las correspondientes acciones judiciales.

c) Plantear ante la Autoridad Laboral aquellas cuestiones de interés para los/as personas trabajadoras y Empresarios/as del transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia que puedan redundar en beneficio de ambas partes.

d) La elaboración de planes de actuación para el sector en materias de empleo, salud laboral, productividad, formación y cualesquiera otras materias, en especial sobre aquellas que se vean afectadas por la entrada en vigor de nuevas normas que colisionen con las pactadas en el Convenio Colectivo.

En materia de salud laboral y con el fin de promocionar la salud y seguridad en el trabajo, las partes firmantes realizarán el desarrollo y aplicación de la legislación vigente en Prevención de Riesgos Laborales. Las partes signatarias consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Igualmente, las partes manifiestan tener como objetivo favorecer una mayor implicación de los/as empresarios/as, de los/as personas trabajadoras y de sus representantes, en la gestión preventiva, a través de un conjunto de actuaciones de difusión, información y promoción de las obligaciones y derechos en materia de seguridad y salud, y de los riesgos profesionales existentes en el Sector.

Para ello se desarrollarán las actividades que se acuerden, que deben de ir encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.

Estas actividades se centrarán en la elaboración de estadísticas que reflejen la accidentalidad y los índices de incidencia en el sector.

Para ello se considera importante:

a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el Sector, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores en esta materia.

b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el Sector.

c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos para los trabajadores del Sector.

d) Elaboración de una memoria anual.

e) Análisis anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.

f) Seguimiento de la siniestralidad laboral y elaboración de estadísticas propia de accidentes graves y mortales.

g) Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios ó ajenos). De otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

h) Desarrollo de metodología adecuada para la autoevaluación en aquellas empresas en que sea posible según la legislación.

e) La empresa o empresas afectadas por el convenio se comprometen a adecuar la clasificación profesional de sus personas trabajadoras a las funciones efectivamente realizadas por éstos/as. La Comisión Sectorial del Convenio resolverá cualquier discrepancia que se le someta acerca del correcto encuadramiento profesional de los/as personas trabajadoras. En el caso de que la comisión emita dictamen favorable a la reclasificación y ésta no fuera llevada a cabo por la empresa, dará traslado a la Autoridad Laboral competente.

f) Los acuerdos vinculantes se harán públicos por medio del BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias (BOPA) y comunicados a la Empresa y personas trabajadoras afectados/as.

Artículo 12. Cláusula de descuelgue.

El Régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación.

A tal efecto, se considerarán causas justificadas, entre otras, las siguientes:

1º Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

2º Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a. Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b. Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.

3º Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra, precurso de acreedores o en procedimiento de reestructuración y refinanciación de deuda.

4º Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad.

Las empresas que pretendan descargarse del régimen salarial del convenio, deberán en el plazo de veinte días siguientes a la publicación de aquél en el “Boletín Oficial del Principado de Asturias”, (BOPA) notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, a la representación de las personas trabajadoras, o en su defecto, a éstos/as, acompañando al escrito dirigido a la representación de las personas trabajadoras o a éstos/as la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue se dará traslado del expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de diez días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento del SASEC, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el periodo de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los/as representantes legales de las personas trabajadoras, o en su caso estos/as o la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 13. Salario base

. El salario base será para los distintos grupos y categorías profesionales es que se señala en la Tabal Salarial que se adjunta.”

A partir de Octubre de 2022 las partes firmantes, acuerdan efectuar una revisión salarial en tramos sucesivos durante la vigencia del convenio en las cuantías que se detalla a continuación:

- Del 01 de Octubre de 2022 a 30 de Septiembre de 2023 no se aplicará revisión salarial.

- En el periodo de 1 de Octubre de 2023 hasta el 30 de Septiembre de 2024 se producirá un incremento del 0,5 % del salario base.

- A partir del 1 de Octubre de 2024 hasta el 30 de Septiembre de 2025 se producirá un incremento del 0,5 % del salario base.

- A partir del 1 de Octubre de 2025 hasta el 31 de Diciembre de 2026 se producirá un incremento del 0,5 % del salario base.

Dichas revisiones salariales no serán de aplicación cuando el I.P.C. real fijado a la finalización de cada uno de los periodos anteriores en que deba efectuarse la revisión, sea negativo.

Artículo 14. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán por el concepto de antigüedad., las siguientes cuantías:

- Cumplidos los tres años de permanencia en la empresa, el 3 por 100 sobre el salario base.
- A partir del cuarto año pasarán a percibir un 1% por cada año de permanencia en la empresa, hasta alcanzar el porcentaje total del 20%

Artículo 15. Horas de presencia.

Dadas las especiales características que concurren en este sector respecto al personal de movimiento, como consecuencia de la disponibilidad para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de una regulación especial en materia de jornada, las horas de presencia establecidas en el presente Convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables a los efectos de jornada máxima anual, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Ambas partes, acuerdan fijar como precio a tales horas, el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula.

$$\frac{(\text{Sueldo base} + \text{Plus Convenio} + \text{antigüedad}) \times 14}{\text{Jornada ordinaria máxima anual}}$$

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el precio que resulta para la hora ordinaria o de presencia de la aplicación de la fórmula que a continuación se expresa.

El valor de la hora ordinaria será fijado según la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad} \times 14)}{\text{Jornada ordinaria máxima anual}}$$

La reducción de jornada que se vaya implementando se irá trasladando, según corresponda, al divisor de la presente fórmula.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, para todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y personas trabajadoras del sector, y su cuantía se fijará tomando en consideración el salario base, más plus convenio y más antigüedad, siendo estos conceptos mínimos para el cálculo de la gratificación.

Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de julio y diciembre, respectivamente. Las personas trabajadoras que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Estas gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas

Artículo 18. Plus de jornada irregular

Debido a las peculiaridades de la actividad de este sector, existen colectivos de trabajadores que no realizan un sistema de trabajo con una distribución regular de jornada de Lunes a Viernes o de Lunes a Sábados, realizando su actividad bajo un sistema de distribución irregular que obliga a prestar servicios en domingos, y festivos, o mediante reagrupación de jornadas.

Dichos trabajadores percibirán un plus mensual por tal concepto de las siguientes cuantías:

Profesionales que realizan su actividad de Lunes a Viernes o de Lunes a Sábados, con una distribución irregular de jornada que determina la agrupación de jornadas, rebasando las 08 horas diarias los días de prestación de servicios, sin rebasar las 12 horas por tal agrupación.....60 euros mensuales.

Conductores/as adscritos a servicios con régimen de jornada irregular, que determina además de su prestación de servicios en domingos y festivos la agrupación de jornada, rebasando las 12 horas diarias los días de prestación de servicios.....80 euros mensuales

Camilleros/as adscritos a los servicios de jornada irregular.....60 euros mensuales.
Personal administrativo y de Centro Coordinador.....35 euros mensuales.

Para generar el derecho al percibo del citado plus deberá realizarse de forma habitual la prestación de servicios en el mes objeto de abono

En el caso de realizar este tipo de actividad de forma puntual o excepcional, se devengará la parte proporcional a los días o al tiempo trabajado en el mes objeto de abono.

En ningún caso será una retribución consolidable al estar unida a la efectiva prestación del servicio en las condiciones establecidas.

El personal administrativo o del Centro Coordinador que por la irregularidad de su jornada venía percibiendo la Gratificación del mes de Marzo, verá igualmente sustituida dicha gratificación por el plus de jornada irregular cuando concurren las circunstancias precisas para su percepción.

Este plus pasará a sustituir a partir del 01 de Octubre de 2020 a la denominada "Gratificación extraordinaria del mes de marzo" de Marzo, que venía retribuyendo unas condiciones de trabajo similares.

La parte proporcional devengada que se liquidaría en marzo de 2021 se liquidará en la nómina del mes de octubre de 2020.

Artículo 19. Dietas.

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, sujeta a contingencias no programables, el trabajador percibirá la dieta correspondiente cuando para la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo dentro del horario de comidas, horario establecido entre las 12.00 a 16.00 horas para la comida y entre las 20:00 a 24:00 horas para las cenas, en virtud de los distintos tipos de servicios, abonándose la dieta de la comida que no se ha podido realizar en el ámbito de trabajo.

Se entiende como centro de trabajo la base habitual del vehículo o el lugar en el que el trabajador preste sus servicios.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar.

El importe de las dietas correspondientes, será el establecido en el anexo 1

Artículo 20. Plus Convenio

Dicho plus, denominado anteriormente "Plus ambulanciero" vino compensando históricamente la cualificación protocolizada por las autoridades sanitarias autonómicas o estatales, compensando, en especial, las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales.



Su retribución, que se hace extensiva para todas las categorías profesionales, queda fijada en la cuantía establecida en las tablas del Anexo I.

Artículo 21. Retribución específica de los trabajos nocturnos y festivos.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la remuneración específica que se determina en este artículo.

Quien preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento sobre el salario base y el plus convenio que le correspondiera de un 10%.

Artículo 22. Principio de no discriminación y discapacidad.

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna. Por tanto las partes afectadas por este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo o condición sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato dentro del Estado español.

CAPÍTULO III Jornada laboral y vacaciones_

Artículo 23. Jornada laboral ordinaria.

23. 1- Jornada laboral: La jornada máxima de trabajo efectivo para todo el personal será de 1.800 horas/año de trabajo efectivo, salvo lo previsto para las jornadas especiales de emergencia en cuanto a la distribución de jornada

Las partes firmantes de este convenio colectivo se han fijado como objetivo conseguir una reducción paulatina de la jornada máxima anual para que ésta no supere las 1.776 horas anuales, procediendo a una reducción paulatina en los términos previstos en el Convenio Colectivo Estatal, que reserva a su ámbito la materia relativa a jornada máxima anual.

Cuando existan diferentes concursos públicos de adjudicación de los servicios, la reducción de jornada comenzará en la anualidad que se adjudique de manera efectiva el último de los concursos, a contar desde la entrada en vigor de este convenio.

La jornada se reducirá desde la actual de 1.800 horas hasta las 1.776 horas a razón de ocho horas anuales.

La jornada máxima de trabajo efectivo diario no deberá superar las nueve horas ni será inferior a seis horas, sin perjuicio de las especialidades previstas en este convenio.

El descanso mínimo entre jornada y jornada se atenderá en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente.

Dadas las peculiaridades de la actividad de transporte sanitario, y además de la regulación expresamente recogida en este Convenio en la materia, cuando las circunstancias organizativas así lo requieran, será de aplicación lo dispuesto en el art.34 del vigente TRLET en materia de distribución irregular de jornada, a las personas trabajadoras con un sistema habitual de jornada ordinaria de trabajo pudiendo fijarse hasta un 30% de jornada irregular anual.

Se establece el periodo de 18 meses desde que se produce el exceso o defecto de jornada para su compensación

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante la totalidad de los días del año.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual las personas trabajadoras ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para estas la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días, semanas o meses.

Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días al año.

23.2.- Jornada de trabajo del personal de movimiento (tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia).

1. Son personas trabajadoras móviles (o de movimiento) en el transporte sanitario los/as conductores/as, ayudantes y otro personal auxiliar de viaje (camilleros/as) en el vehículo homologado a tal efecto que realice trabajos en relación con el mismo, los enfermos trasladados o su carga, en servicios tanto urbanos como interurbanos.

2. La jornada laboral ordinaria de las personas trabajadoras móviles se determinará de acuerdo a lo previsto en los artículos 8 apartado 1 y la Subsección 2ª de la Sección 4ª del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

De acuerdo a dichos artículos se determinará la calificación de los tiempos de trabajo y de pausa o descanso.

Durante el tiempo de trabajo, deberá estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos, dentro de los tiempos de activación que se establezcan.

Será considerado tiempo de pausa o descanso cualquier período en el que una persona trabajadora móvil disponga de un período regular exclusivo para su reposo incluidos los



tiempos de comida y/o cena, la duración del cual se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos por evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos, se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o largo plazo.

3. El número máximo de horas de presencia en periodos de cómputo cuatrisesmanales será de ochenta horas, respetándose los cómputos inferiores que se hayan establecido o puedan establecerse, sin que pueda exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes-

Las horas de presencia no computarán a efectos de la jornada máxima de trabajo ordinario ni para el límite máximo de horas extraordinarias.

Artículo 24. Reglas de distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

24.1 Reglas comunes.

La jornada máxima de trabajo efectivo diario no deberá superar las nueve horas ni será inferior a seis horas, sin perjuicio de las especialidades previstas en este convenio para el personal de movimiento, así como en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre y de la regulación dispuesta en materia de jornadas irregulares de trabajo

El descanso mínimo entre jornada y jornada se atenderá en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante la totalidad de los días del año.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual las personas trabajadoras ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para estas la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días, semanas o meses.

Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días al año.

24.2 Personal asignado a servicios de transporte sanitario no urgente.

El personal de movimiento asignado para la realización de servicios No Urgentes tendrá una jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo de 1.800 horas/año (o la inferior que se haya establecido), pudiendo realizar en el mismo período hasta 80 horas de presencia, con un máximo de 4 horas de presencia diaria, sin que pueda exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, sin perjuicio de lo establecido en esta norma convencional en materia de jornada irregular.

Por obvias razones de seguridad, las personas trabajadoras que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidas de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, las que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos sin haber disfrutado previamente del descanso establecido.

En los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse, la persona trabajadora descansará en la jornada laboral inmediata las horas sobrepasadas.

24.3 Personal asignado a servicios de transporte sanitario urgente.

Las partes firmantes de este convenio colectivo consideran que la mejor forma de atender el servicio de transporte sanitario urgente es organizando la jornada laboral anual a través de un sistema de guardias, que concilie la adecuada prestación del servicio con el adecuado descanso del personal y la conciliación de su vida laboral, personal y familiar.

Esta forma de prestación de trabajo sólo puede darse en los servicios que por su intensidad de trabajo permiten el descanso adecuado de las personas trabajadoras a lo largo de la guardia.

El sistema de guardias en transporte sanitario urgente se prestará en dos modalidades: guardia presencial y guardia no presencial.

- Guardia presencial de Servicio de Urgencia.

Se entenderá por guardia presencial la atención continuada que el personal de movimiento realiza en una base operativa establecida por la empresa o por el cliente a quien se preste el servicio donde existe la obligación legal o convencional de ubicar un recurso, en la modalidad de presencia física, mediante un sistema de turnos de guardia superiores a 8 horas y hasta 24 horas en los que se alternen períodos de trabajo efectivo con tiempos de inactividad que permitan a la persona trabajadora un descanso adecuado, con un ritmo de trabajo intermitente o discontinuo, durante la realización del turno.

Esta forma de prestación de trabajo (en guardias especiales) garantizará que la persona trabajadora no realice en un período de siete días más de cuarenta y ocho horas en un período de referencia de doce meses, conforme a aquello que se ha establecido por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Las personas trabajadoras móviles interrumpirán con uno o más periodos de descanso la jornada continuada que exceda de seis horas consecutivas. Los periodos de descanso no serán en ningún caso inferiores a quince minutos, disfrutándose diariamente, al menos una pausa no inferior a treinta minutos en guardias superiores a seis horas e inferiores a nueve horas diarias. Será de cuarenta y cinco minutos en jornadas superiores a nueve horas e inferiores a doce, sesenta minutos en jornadas de doce a catorce horas y de ciento veinte minutos en jornadas superiores a catorce horas y hasta un máximo de veinticuatro horas continuadas.

Durante el descanso la persona trabajadora podrá ser interrumpida si tuviera que desactivarse para un servicio, pero necesariamente deberá disfrutar del descanso interrumpido en periodo no inferior a quince minutos durante la jornada laboral.

La empresa será responsable de llevar un registro del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras móviles, en el que éstos puedan comprobar el tiempo efectivo de trabajo prestado en los servicios, las horas de presencia y los tiempos de descanso tal como se han definido en este convenio.

- Guardia no presencial (o localizada).

Se entiende por Guardia no presencial (o localizada) en servicios urgentes o asimilados a los mismos, aquella que comprende:

a) Que la persona trabajadora se encuentra en su domicilio, o en las inmediaciones de donde se encuentre el vehículo, pudiendo realizar sus quehaceres personales, y a la expectativa del posible servicio durante el tiempo en el cual se encuentre de guardia.

b) La persona trabajadora dispondrá de un medio de localización (emisora, teléfono móvil) facilitado por la empresa, para recibir los avisos de servicio y realizar todos los trabajos o tareas que, de acuerdo con su puesto de trabajo, correspondan al trabajador/a en las intervenciones solicitadas.

c) Deberá haberse fijado el tiempo de respuesta a cumplir desde la recepción del aviso hasta la activación del recurso.

Al igual que la guardia presencial, en la guardia no presencial o localizada deberá garantizarse que se alternen períodos de trabajo efectivo con tiempos de inactividad que permitan a la persona trabajadora un descanso adecuado, con un ritmo de trabajo intermitente o discontinuo, durante la realización del turno.

Artículo 25. Festividades navideñas.

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario la cantidad detallada en las tablas salariales anexas (anexo nº 1)

Artículo 26. Festividades de Semana Santa.

Todo el personal incluido en este Convenio que trabaje en jornada media o total, los días de jueves y viernes Santo, percibirán, con carácter extraordinario, la cantidad detallada en las tablas salariales anexas (anexo nº 1)

Artículo 27. Vacaciones.

Los/as personas trabajadoras de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo a la retribución normal de una mensualidad ordinaria, integrada por Salario base, Plus Convenio, Plus de jornada irregular y la

antigüedad correspondiente, o en su caso la que pueda corresponder a una mensualidad ordinaria de trabajo.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de los/as personas trabajadoras los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más personas trabajadoras disfruten la quincena estival.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los/as más antiguos/as.

Para el personal que disfrute la quincena de vacaciones, si así se hubiera dispuesto fuera del período estival, se incrementará en un día de vacaciones, salvo que a petición propia del trabajador/a disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

Artículo 28. Asignación de servicios.

Por obvias razones de seguridad, los/as conductores/as que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los/as conductores/as que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurno y con las excepciones previstas en el presente convenio

En todo caso se respetará el descanso previsto en el presente Convenio.

Artículo 29. Cuadro de horarios y calendario laboral.

Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios, dos horas antes de la terminación de la jornada anterior.

El calendario laboral al que se refiere el apartado cuarto del artículo 34 del Estatuto de los/as Personas trabajadoras comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año. Dichos calendarios serán negociados con los/as representantes de los personas trabajadoras de cada empresa.

Estos calendarios serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso al centro de trabajo.

Artículo 30. Adaptación de la jornada para conciliar la vida familiar y laboral.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a adaptar la duración y

distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos que se establezcan en el presente artículo o en el acuerdo a que lleguen individualmente con el empresario, que, en cualquier caso, debe respetar lo previsto en este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 31. Sistema de clasificación profesional. Criterios generales.

Las personas que presten sus servicios en las entidades incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio colectivo serán encuadradas dentro de un Área Funcional, en Grupos Profesionales, asignándole un puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo se encuadrarán en cuatro Grupos Profesionales, por aplicación de los factores de encuadramiento y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Las personas trabajadoras serán asignadas a los distintos grupos profesionales y áreas funcionales en función de la valoración que se haga del puesto de trabajo que ocupan.

La asignación de un puesto de trabajo o un concreto nivel salarial dentro del Grupo Profesional, se realizará de acuerdo con las funciones prevalentes desempeñadas, sin perjuicio de la movilidad funcional pactada.

Artículo 32. Áreas funcionales

1. Las Áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una función homogénea de la organización del trabajo.

2. Las Áreas profesionales son grupos de posiciones/puestos de trabajo con contribuciones de tipo similar al negocio, recogen actividades profesionales que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo y que representan un espacio natural, aunque no exclusivo para el desarrollo profesional.

Este modo de organización permite dar mayor visibilidad a las posibilidades de desarrollo profesional y tener una perspectiva única independientemente de la localización geográfica o societaria de cada puesto de trabajo.

3. Las personas trabajadoras serán encuadrados en las siguientes Áreas Funcionales:

Área Primera. Administración.

Comprende el conjunto de actividades propias de la administración en todos los ámbitos y niveles, y configurada con la rama de gestión de centros, vehículos y/o servicios, siendo éstos a título de ejemplo, la gestión de personal o de vehículos, tareas de documentación, biblioteca y secretaría, control y contabilidad de suministros, relación con proveedores, administración de bienes, procesos informáticos y comunicación, y en general con los que se configuran el aparato de gestión del servicio, flota o centro respectivo, comunicación interna y externa con los vehículos, gestión de los servicios, coordinación de los mismos, reparto y distribución de bienes y correspondencia. Asimismo, se incluyen en esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta las de carácter auxiliar para las que solamente se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa limitada.

Área Segunda. Asistencial.

Comprensiva del conjunto de actividades directamente relacionadas con la salud y la asistencia a las personas enfermas, abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquéllas de carácter auxiliar para las cuales solamente se exige cualificación profesional elemental en algunos casos, e inferior en otros.

Área Tercera. Servicios Generales

Comprende todas las actividades no encuadradas en las de administración y que abarcan todos aquellos servicios que demanda el normal funcionamiento de los centros y/o vehículos, tanto si se corresponden como sí no, a un oficio determinado y englobando desde las más complejas, organizativa y técnicamente para las cuales se exige estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, como pueden ser las propias de organización de la actividad, inspección y control técnico del mismo, elaboración de proyectos e investigación de procesos, hasta aquéllas otras que, siendo mera ejecución del anterior, no requieran ningún tipo de destreza o habilidad específica.

Artículo 33. Factores de encuadramiento profesional

Los factores de valoración que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado Grupo Profesional son los siguientes:

- a.- La autonomía**, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b.- La formación**, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c.- La iniciativa**, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d.- El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e.- La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f.- La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Los factores de encuadramiento para definir los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Estos mismos criterios serán tenidos en cuenta para encuadrar los diferentes puestos de trabajo, si así se hubiesen establecido en los convenios colectivos de aplicación, en los Grupos Profesionales.

Artículo 34. Grupos profesionales

1. Por grupo profesional se entiende aquél que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras, según definición dada al mismo por el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo General se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal de Gestión y Dirección.
- b) Personal Asistencial
- c) Personal Administrativo e Informático.
- d) Personal de Explotación.

Artículo 35. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones.

35.1 Personal de Gestión y Dirección.

El grupo profesional del personal de Gestión y Dirección comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etcétera, en el ámbito de la empresa.

Lo constituyen los siguientes puestos de trabajo:

Director/a de Área: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se puede estructurar ésta, dependiendo directamente de la Dirección de la Empresa.

Personal titulado: Es el que, no perteneciendo a los Grupos profesionales asistencial o de Administración o Informático, haya sido contratado en la empresa para ejercer las funciones propias de su titulación en las funciones propias de este Grupo. Se distinguen entre ellos:

Técnico superior: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico medio: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independiente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas, con excepción del personal asistencial que de acuerdo a su titulación tiene puesto de trabajo propio en esta clasificación profesional.

Diplomado/a: Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado/a en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Jefaturas intermedias.

Jefe/a de equipo: Es la persona directamente responsable del personal administrativo, asistencial o de explotación que tenga a su cargo

Jefe/a de tráfico: Es la persona que tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de la empresa.

Jefe/a de taller: Incluye a las personas que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

35.2 Personal Administrativo e Informático.

El subgrupo profesional del personal administrativo comprende a quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la administración de la empresa, en el ámbito de ésta.

Lo componen los siguientes puestos de trabajo:

Oficial administrativo/a: Pertenecen a este puesto de trabajo las personas trabajadoras que, con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

Auxiliar administrativo: Es la persona que, con la titulación correspondiente, realiza los trabajos administrativos acordes con su categoría.

Coordinador/a / Operador/a de respuesta: Es la persona que tiene a su cargo gestionar en la empresa la asignación de las dotaciones (vehículos y tripulaciones) adecuadas a cada uno de los servicios.

Teleoperador/a/ Operador/a de demanda: Comprende este puesto de trabajo al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así mismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción y tramitación, compatibles con su tarea profesional.

Ordenanza: Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se les encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc. bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes/as administrativos y encargados/as operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

El subgrupo profesional de personal de informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización siendo las siguientes:

Analista de proceso de datos: Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador/a: Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

Operador/a: Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

35.3 Personal Asistencial.

El grupo profesional de Personal Asistencial comprende a quienes desarrollan las tareas de asistencia extra hospitalarias que le son encomendadas en consonancia con los conocimientos específicos necesarios.

Está formado por los siguientes puestos de trabajo:

Médico/a: Es la persona que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Diplomado/a Universitario/a en Enfermería (anterior Ayudante Técnico Sanitario). Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente

reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Técnicos de Emergencias Sanitarias (TES).

Disposiciones comunes a los TES.

Sin perjuicio de la movilidad funcional dentro del Grupo, corresponderá a cada trabajador/a el concreto puesto de trabajo (conductor/a, camillero/a o ayudante) en función del desempeño prevalente de las funciones de cada uno de ellos de acuerdo a las funciones que venía desempeñando y a las previstas en los Reales Decretos 710/2011 que regula el Certificado de Profesionalidad de Técnico de Transporte Sanitario (BOE 30.06.2011) y en el RD 1397/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Emergencias Sanitarias (BOE 24.11.2007).

La movilidad funcional dentro del Grupo entre los distintos puestos o en un mismo puesto de trabajo entre diferentes tipos de ambulancias (asistenciales o no asistenciales) quedará limitada por las condiciones establecidas en el RD 836/2012 de 25 de mayo.

1. a) Las ambulancias no asistenciales de clases A1 y A2, deberán contar, al menos, con un conductor o conductora que ostente, como mínimo, el certificado de profesionalidad de transporte sanitario previsto en el Real Decreto 710/2011, de 20 de mayo y, cuando el tipo de servicio lo requiera, otro en funciones de ayudante con la misma cualificación.

b) Las ambulancias asistenciales de clase B, deberán contar, al menos, con un conductor o conductora que esté en posesión del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias, previsto en el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido y otro en funciones de ayudante que ostente, como mínimo, la misma titulación.

c) Las ambulancias asistenciales de clase C, deberán contar, al menos, con un conductor o conductora que esté en posesión del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias antes citado o correspondiente título extranjero homologado o reconocido.

2. Habilitación de personal experimentado que no ostenten la formación requerida en el apartado anterior:

Las personas que acrediten de forma fehaciente más de tres años de experiencia laboral, en los últimos seis años anteriores al 9 de junio de 2012, realizando las funciones propias de conducción de ambulancias quedarán habilitados como conductores o conductoras de ambulancias no asistenciales de clase A1 y A2.

Así mismo, quedarán habilitados como conductores o conductoras de ambulancias asistenciales de clase B y C quienes acrediten, fehacientemente, una experiencia laboral en la conducción de ambulancias asistenciales, de cinco años en los últimos ocho años anteriores al 9 de junio de 2012.

Los certificados individuales que acrediten los supuestos de habilitación previstos en este apartado se expedirán por las comunidades autónomas y serán válidos en todo el territorio nacional.

3. Quienes en fecha 9 de junio de 2012 hubiesen estado prestando servicio en puestos de trabajo de conductor/a o ayudante de conductor-a/camillero-a y no reúnan los requisitos de formación establecidos legalmente, ni la experiencia profesional prevista en el apartado anterior, podrán permanecer en sus puestos de trabajo desarrollando las mismas funciones, sin que por tales motivos puedan ser removidos de los mismos.

La empresa estará obligada a facilitar la formación de reciclaje de las personas trabajadoras y en especial de aquella que resulte necesaria por las modificaciones técnicas o legales que se produzcan en la prestación del servicio.

Que de conformidad con lo preceptuado en el RD 836/2012, de 25 de mayo, al hacer referencia al grupo profesional de Técnico de Emergencias Sanitarias se aclara que se entenderá comprendido dentro del mismo a aquellas personas trabajadoras que posean tanto el certificado de profesionalidad en transporte sanitario, así como a los que producto de su experiencia hayan adquirido la habilitación para su desempeño, así como aquellos/as que aun no siendo habilitados/as por no reunir condiciones descritas a fecha de dicho RD, ya estuvieran contratados/as por las empresas.

TES Conductor/a. Es la persona trabajadora contratada para conducir los vehículos de transporte sanitario cumpliendo los requisitos establecidos en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo. Realizará asimismo las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio.

TES Ayudante de Conductor/a y Camillero/a. Tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y la persona enferma o accidentada, necesarias para la correcta prestación del servicio.

Auxiliará al conductor/a en el ejercicio de las funciones propias de la conducción del vehículo de transporte sanitario. El tiempo de asignación en funciones de conducción no superará el 50% de la jornada anual.

El desempeño en funciones de conducción conllevará una posterior promoción al puesto de conductor/a

Para la prestación de sus funciones como TES ayudante del conductor/a deberá cumplir, para cada tipo de vehículo, los requisitos establecidos en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo.

TES Camillero/a. Tendrá las tareas propias de camillero/a y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y la persona enferma y/o accidentada necesarias para la correcta prestación del servicio.

El TES Camillero/a no podrá tener asignadas, bajo ningún pretexto, funciones de conducción de vehículo sanitario.

35.4 Personal de Explotación.

El grupo profesional de personal de Explotación se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los centros de trabajo de las

empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos.

Lo componen los siguientes puestos de trabajo:

Mecánico/a: Se clasifican en este puesto de trabajo las personas que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del jefe/a de taller, en su caso.

Ayudante de mecánico: Se incluye en esta categoría quien, con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que éste realice.

Chapista: Se clasifican en este puesto de trabajo las personas que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos en chapa, bajo las órdenes y la supervisión del jefe de taller, en su caso.

Pintor/a: Se clasifican en esta categoría las personas trabajadoras que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos en pintura de los mismos, bajo las órdenes y la supervisión del jefe/a de taller, en su caso.

Personal de limpieza: Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público en las mismas.

Personal de Mantenimiento: El personal de mantenimiento se encarga del montaje, ajuste, revisión, acondicionamiento y reparación de las instalaciones y maquinaria de los centros de trabajo. Pueden estar asignados a un solo centro de trabajo (por ejemplo, en el caso de sedes centrales) o rotar entre diferentes.

Las tareas que realiza el personal técnico de mantenimiento son:

- Limpieza y mantenimiento programada de maquinaria e instalaciones (colaboración con personal de limpieza para máquinas y otros elementos de su competencia; cambiar / reponer piezas o elementos periódicamente (p.e.: filtros a/a)).
- Reparación de averías en instalaciones y maquinaria.
- Coordinación y gestión de reparaciones y obras
- Instalación de elementos nuevos (montaje de muebles, pequeñas instalaciones)

CAPÍTULO V

Derechos varios.

IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA

Artículo 36. Planes de Igualdad.

1. De acuerdo con lo previsto en la legislación laboral vigente, las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras integrarán el conjunto de medidas a aplicar en

las mismas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en un Plan de Igualdad.

Las empresas de más de 250 trabajadores deberán contar con él al tiempo de entrada en vigor de este convenio.

En las empresas de menos de 250 trabajadores, la obligación de contar con Plan de Igualdad se cumplirá como máximo en las siguientes fechas:

- Las de más de 150 personas trabajadoras, antes del 7 de marzo de 2020.
- Las de más de 100 personas trabajadoras y menos de 150, antes del 7 de marzo de 2021.
- Las de más de 50 personas trabajadoras y menos de 100, antes del 7 de marzo de 2022.

Todo ello, sin perjuicio de que la obligatoriedad de contar con el mismo venga impuesta por los pliegos públicos de licitación del servicio de transporte sanitario.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infra representación femenina, estableciendo, en su caso, medidas de acción positivas en materia de contratación y ascensos en favor del sexo menos representado.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3. Para la elaboración de los nuevos planes de igualdad en las empresas se constituirá en el seno de las mismas una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cuyo número no será superior a trece miembros por cada una de las partes.

La citada Comisión Negociadora se constituirá a nivel de empresa, respetando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Los miembros de la comisión deberán ser designados bien por los sindicatos con presencia en la empresa entre sus delegados/as sindicales/as, delegados/as de personal o miembros de Comités de empresa.

4. En tanto en cuanto se desarrolla reglamentariamente el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad corresponderá a la Dirección de la empresa y la comisión negociadora del plan de igualdad establecer los mismos mediante acuerdo.

5. Los Planes de Igualdad se registrarán y/o publicarán de acuerdo a lo que se haya previsto legalmente en cada uno de los momentos.

6. Habiéndose publicado un nuevo Reglamento sobre planes de igualdad, las empresas afectadas por este convenio, se obligan a observarlo.

Artículo 37.- Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

De acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas que estén sujetas a la aplicación del presente convenio tendrán obligación de aprobar e implantar un Protocolo de Actuación en caso de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo. Este Protocolo será de preceptiva aplicación, teniendo que acudir a sus disposiciones en caso de producirse un caso de acoso en la empresa.

Este Protocolo deberá ser negociado, pudiendo incorporarse como anexo al Plan de Igualdad y publicándose conjuntamente con éste.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras en alguna de las empresas que se rigen por este convenio, deberá ser responsabilidad de la empresa o entidad la confección de dicho documento que estará a plena disposición de toda la plantilla, garantizándose este derecho de información a las personas trabajadoras por medios sencillos y conocidos.

Artículo 38. Protección de las víctimas de violencia de género.

I. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

II. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Igualmente, procederá la empresa al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento en los términos previstos en el artículo 12.1 de este convenio.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

III. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá

exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

V. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Artículo 39. Permisos y licencias.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.
- b. Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día, excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero que será un día para la ida y un día para la vuelta.
- c. Dos días hábiles por nacimiento de hijos/as o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d. Un día por traslado de domicilio habitual.
- e. El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- f. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable, previa justificación
- g. Un día a los/as conductores/as para la renovación del permiso de conducir.
- h. Dos días de libre disposición para el/la trabajador/a por cada año de vigencia del convenio siempre y cuando se garantice la efectiva y correcta prestación del servicio dado el carácter esencial del mismo.

Los permisos y licencias recogidos en el presente artículo serán de aplicación a las parejas de hecho inscritas en el registro público correspondiente.

Artículo 40. Trabajo a distancia

En aquellos puestos de trabajo que por su contenido y tareas a desarrollar lo hagan posible, se podrá pactar la ejecución del trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de Septiembre de trabajo a distancia.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras en un plazo no superior a diez días, una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Artículo 41. Seguros.

1. Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas que no la tuvieran contratada deberán contar en el plazo de treinta días a partir de la firma del presente Convenio, con una póliza colectiva suscrita con una entidad aseguradora reconocida que garantice la cobertura de las siguientes contingencias derivadas de accidente de trabajo, en las cuantías que se indican:

Incapacidad permanente total	15.000 €
I.P. absoluta	35.000 €
Gran invalidez	40.000 €
Muerte por accidente	50.000 €

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

En el caso de que una persona trabajadora fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa esta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador fallecido y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.

Estas cuantías permanecerán inalterables en su valor durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 42. Reconocimiento médico

Como parte de su obligación en materia de vigilancia de la salud, conforme a lo previsto en la legislación vigente, las Empresas garantizaran a todos los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, mediante la práctica de un reconocimiento médico anual, vigilancia que sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento

Igualmente, dada la especialidad de la actividad desarrollada, en los supuestos de bajas largas o en supuestos que la empresa entienda que es conveniente para los empleados,

para el resto de trabajadores o para los servicios a realizar se viene obligado a efectuarlos igualmente en los términos previstos en la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 43. Incapacidad temporal.

La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Entidad Gestora o colaboradora y el salario base, incrementando por la antigüedad más el plus convenio en las siguientes condiciones:

- a. En accidentes de trabajo, desde el primer día de inicio del proceso de I.T..
- b. En el supuesto de patologías comunes, cuando la lesión o enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.
- c. En caso de enfermedad común, a partir del tercer día.

Artículo 44 Cambio de turno.

La empresa, siempre que las circunstancias organizativas lo permitan, facilitará excepcionalmente el cambio de turno entre los/as personas trabajadoras, sin discriminación alguna, debiendo ser comunicado este hecho a la empresa con al menos veinticuatro horas de antelación.

Artículo 45. Jubilación.

El personal que, llevando diez años al servicio de la empresa, se jubile entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, percibirá de la empresa una gratificación, por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas.

Sesenta años	3.810 €
Sesenta y uno años	3.111 €
Sesenta y dos años	2.602 €
Sesenta y tres años	2.222 €
Sesenta y cuatro años	1.397 €

Se estará en todo caso a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de jubilación anticipada

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 46. Acumulación de horas sindicales

En las empresas del Sector afectadas por este convenio se podrán acumular las horas sindicales en un/a representante de los/as personas trabajadoras.

Artículo 47 Privación del permiso de conducir.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor/a ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurren los siguientes requisitos:

- a. Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- b. Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c. Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.
- d. Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 12 meses, se entenderá que el/la conductor/a deja de ser apto/a para el trabajo que fue contratado/a y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Personas trabajadoras.

Artículo 48. Multas y sanciones.

En las multas y sanciones que se impongan a los/as conductores/as por parte de la autoridad, conduciendo vehículos de la empresa, ésta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio.

Artículo 49. Uniformidad.

Las empresas facilitarán al personal el uniforme y vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y en consonancia con las épocas de invierno y verano.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado cuando sea preciso, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador/a.

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones.

Artículo 50. Régimen disciplinario.

Los/as personas trabajadoras podrán ser sancionados/as por la Dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

50.1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio grave a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, siempre que no esté tipificada como grave o muy grave.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia negativa para la empresa en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
7. La falta de higiene o limpieza personal probada, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue a las personas trabajadoras a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la

empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

9. La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros/as como a terceras personas y en especial a las personas enfermas transportadas o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Las que supongan incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de las personas trabajadoras o de otras personas, o produzcan daños graves a la empresa.

11. Cualesquiera otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

50.2- Faltas graves

Se consideran faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres, cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros/as de trabajo, a las personas enfermas transportadas, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 5.000,00 euros.

En caso de desperfecto en vehículo y/o instalaciones (siempre por responsabilidad del empleado/a) por un importe superior a 5.000,00€ se valorará el nivel de siniestralidad de la persona trabajadora y, en caso a no siniestralidad en un plazo de 5 años, no se sancionará al mismo. Dicho plazo de 5 años se auto renovará en caso de siniestro o accidente. En caso de reincidencia en los casos supuestos, se aplicará el apartado 3 de este mismo artículo.

4. El incumplimiento probado de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, siempre que éstas sean al amparo de la legislación vigente, en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o

puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.

5. La desobediencia a las superiores en cualquier materia de trabajo que haya sido comunicada fehacientemente, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para las personas trabajadoras, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.

6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros/as como a las personas enfermas transportadas o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa.

7. Cualquier falsificación de datos personales o laborales relativos a la persona trabajadora, a sus compañeros/as o sobre los servicios realizados.

8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de, enfermos o sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios distintos a los previstos instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda probar fehacientemente.

11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.

12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otras personas trabajadoras.

13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.

14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a personas enfermas que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.

15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.

16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de las labores específicas sindicales, debidamente comunicadas.

17. La negligencia grave en la conservación o la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.

18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasional y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.

20. Fumar en los lugares prohibidos por la normativa legal.

21. La comisión por parte de los/as conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.

22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados a la persona trabajadora por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea probado por el empresario.

23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, con los que desarrolle su actividad.

25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral, salvo en aquellos supuestos legales que con informe favorable del Comité de Seguridad y Salud en virtud de la LPRL resulte necesario para la protección del resto de la plantilla.

26. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o a los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de sus compañeros/as o de cualesquiera otras personas, o pueda causar un daño grave a la empresa.

28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita.

50.3. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas durante la jornada de trabajo.



4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en los que deba actuar en función de su actividad.

5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

6. Poner o dar como fuera de servicio un vehículo sin motivos, en especial cuando ello suponga sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

7. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes éstos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al paciente, etc.) y a resultados de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a una o varias personas trabajadoras

8. La embriaguez o toxicomanía habitual probada si repercute negativamente en el trabajo.

9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él. Se entenderá siempre que hay falta cuando una persona trabajadora de baja por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las causas falsas para las licencias o permisos.

10. La superación de la tasa de alcohol fijada, reglamentariamente y probada en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, personas enfermas transportadas o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio.

12. El abuso de autoridad.

13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo siempre que haya sido objeto de sanción anterior.

14. La desobediencia continua y persistente debidamente demostrada.

15. El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad de la persona trabajadora objeto de la misma.

16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros/as de trabajo, a las personas enfermas transportadas, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que la persona trabajadora tenga obligación de cumplimentar, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 10.000,00 euros.



En caso de desperfecto en vehículo y/o instalaciones (siempre por responsabilidad del empleado/a) por un importe superior a 10.000,00€ se valorará el nivel de siniestralidad de la persona trabajadora y, en caso a no siniestralidad en un plazo de 5 años, no se sancionará al mismo. Dicho plazo de 5 años se auto renovará en caso de siniestro o accidente. En caso de reincidencia en los casos supuestos, se aplicará el apartado 16 de este mismo artículo.

17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o a las personas enfermas transportadas o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, compañeros/as o terceros.

18. La utilización indebida de información de que se tenga conocimiento por razón de su trabajo de datos referentes a enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.

19. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cual sea su cuantía, así como cualquier ocultación, sustracción, de dinero, materiales, equipamiento, o vehículos, que tenga encomendadas dichas funciones

20. La reiterada comisión, por parte de los/as conductores/as, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro su seguridad, la del personal de la empresa o de las personas enfermas transportadas.

21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros, o daños graves a la empresa.

22. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza, o más de dos graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

23. Cualquier otro tipo de infracciones muy graves que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

51. Sanciones. Aplicación

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días.

Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.

b) La repercusión del hecho en otras personas trabajadoras, a la empresa, a terceros, especialmente personas enfermas y sus familiares, así como, la repercusión social del mismo.

c) La categoría profesional de la persona trabajadora.

Se podrá tener en cuenta la trayectoria profesional de la persona trabajadora con relación al cumplimiento de sus obligaciones e imponer una sanción inferior a la prevista en función de la falta cometida.

3. Corresponderá al empresario la determinación de la sanción que puede aplicar entre las previstas. Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves y muy graves deberá imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente sancionador a la persona trabajadora.

4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a la las personas trabajadoras, tendrán derecho a ser escuchados el interesado/a y la representación de los trabajadores y trabajadoras o sindical, en el plazo de diez días, contados desde la comunicación de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente. En el caso de tratarse de una persona trabajadora que ostente la condición de delegado/a sindical, miembro del Comité de empresa o delegado/a de personal, se instruirá de acuerdo con la ley el expediente contradictorio correspondiente.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a las representaciones legales de los trabajadores y trabajadoras, si hubiese.

6. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se impongan. Suspensión que será comunicada a los representantes de los/as personas trabajadoras.

7. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas en el curso de la tramitación por la persona trabajadora, y si se procede, por la representación de las personas trabajadoras o sindical.

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, lo deberá comunicar, de esta misma forma, al interesado/a y a la representación de los trabajadores y trabajadoras o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado que volverá a la Dirección de la empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.



9. Las faltas leves prescriben al cabo de diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

10. En cualquier caso, la persona trabajadora sancionada podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

11. Ninguna persona trabajadora podrá ser sancionada dos veces por la misma falta.

Artículo 52. Cláusula adicional.

En el plazo máximo de treinta días desde la publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias del presente convenio, las empresas deberán hacer efectivo los atrasos que pudieran corresponder

ANEXO 1 TABLAS SALARIALES

Salario Base						
CATEGORIA	Enero 2018 Diciembre 2018	Enero 2019 Diciembre 2019	Enero 2020 Diciembre 2020	Enero 2021 Septiembre 2021	Octubre 2021 septiembre 2022	Octubre 2022 septiembre 2023
Conductor	985,10 €	992,98 €	1.002,91 €	1.002,91 €	1.203,49 €	1.203,49 €
Ayudante Camillero	868,58 €	875,53 €	884,28 €	884,28 €	1.061,14 €	1.061,14 €
Camillero	807,29 €	813,75 €	821,89 €	821,89 €	986,27 €	986,27 €
Jefe de Equipo	993,37 €	1.001,32 €	1.011,33 €	1.011,33 €	1.213,60 €	1.213,60 €
Jefe de Tráfico	1.087,56 €	1.096,26 €	1.107,23 €	1.107,23 €	1.328,67 €	1.328,67 €
Oficial 1ª Admtvo.	1.061,86 €	1.070,36 €	1.081,06 €	1.081,06 €	1.297,27 €	1.297,27 €
Auxiliar Admtvo.	899,19 €	906,38 €	915,45 €	915,45 €	1.098,54 €	1.098,54 €
Ayudante Mecánico	856,34 €	863,19 €	871,82 €	871,82 €	1.046,19 €	1.046,19 €
Mecánico	971,13 €	978,90 €	988,69 €	988,69 €	1.186,42 €	1.186,42 €
Chapista	933,40 €	940,87 €	950,28 €	950,28 €	1.140,34 €	1.140,34 €
Pintor	933,40 €	940,87 €	950,28 €	950,28 €	1.140,34 €	1.140,34 €
Jefe de Taller	1.040,05 €	1.048,37 €	1.058,86 €	1.058,86 €	1.270,63 €	1.270,63 €
Telefonista	907,73 €	914,99 €	924,14 €	924,14 €	1.108,97 €	1.108,97 €
Médico	1.781,19 €	1.795,44 €	1.813,39 €	1.813,39 €	2.176,07 €	2.176,07 €
A.T.S.	1.335,90 €	1.346,58 €	1.360,05 €	1.360,05 €	1.632,06 €	1.632,06 €
Director de Área	1.629,05 €	1.642,08 €	1.658,50 €	1.658,50 €	1.990,20 €	1.990,20 €
Director	1.798,35 €	1.812,73 €	1.830,86 €	1.830,86 €	2.197,03 €	2.197,03 €

Plus Convenio						
CATEGORIA	Enero 2018 Diciembre 2018	Enero 2019 Diciembre 2019	Enero 2020 Diciembre 2020	Enero 2021 Septiembre 2021	Octubre 2021 septiembre 2022	Octubre 2022 septiembre 2023
Conductor	133,59 €	134,66 €	136,01 €	136,01 €	140,00 €	140,00 €
Ayudante Camillero	111,32 €	112,21 €	113,33 €	113,33 €	116,66 €	116,66 €
Camillero	105,02 €	105,86 €	128,92 €	128,92 €	128,92 €	128,92 €
Jefe de Equipo	99,33 €	100,12 €	101,12 €	101,12 €	104,09 €	104,09 €
Jefe de Tráfico	108,73 €	109,60 €	110,69 €	110,69 €	113,94 €	113,94 €
Oficial 1ª Admtvo.	106,19 €	107,04 €	108,11 €	108,11 €	111,29 €	111,29 €
Auxiliar Admtvo.	89,92 €	90,64 €	91,55 €	91,55 €	94,23 €	94,23 €
Ayudante Mecánico	85,62 €	86,30 €	87,17 €	87,17 €	89,72 €	89,72 €
Mecánico	97,12 €	97,89 €	98,87 €	98,87 €	101,77 €	101,77 €
Chapista	93,36 €	94,11 €	95,05 €	95,05 €	97,83 €	97,83 €
Pintor	93,36 €	94,11 €	95,05 €	95,05 €	97,83 €	97,83 €
Jefe de Taller	103,98 €	104,81 €	105,86 €	105,86 €	108,97 €	108,97 €
Telefonista	90,74 €	91,47 €	92,39 €	92,39 €	95,09 €	95,09 €
Médico	178,12 €	179,55 €	181,34 €	181,34 €	186,66 €	186,66 €
A.T.S.	136,09 €	137,18 €	138,55 €	138,55 €	142,61 €	142,61 €
Director de Área	162,90 €	164,20 €	165,84 €	165,84 €	170,71 €	170,71 €
Director	179,82 €	181,26 €	183,07 €	183,07 €	188,44 €	188,44 €

TOTALES						
CATEGORIA	Enero 2018 Diciembre 2018	Enero 2019 Diciembre 2019	Enero 2020 Diciembre 2020	Enero 2021 Septiembre 2021	Octubre 2021 septiembre 2022	Octubre 2022 septiembre 2023
Conductor	1.118,69 €	1.127,64 €	1.138,92 €	1.138,92 €	1.343,49 €	1.343,49 €
Ayudante Camillero	979,90 €	987,74 €	997,61 €	997,61 €	1.177,79 €	1.177,79 €
Camillero	912,31 €	919,61 €	950,81 €	950,81 €	1.115,19 €	1.115,19 €
Jefe de Equipo	1.092,70 €	1.101,44 €	1.112,46 €	1.112,46 €	1.317,69 €	1.317,69 €
Jefe de Tráfico	1.196,29 €	1.205,86 €	1.217,92 €	1.217,92 €	1.442,61 €	1.442,61 €
Oficial 1ª Admtvo.	1.168,06 €	1.177,40 €	1.189,18 €	1.189,18 €	1.408,56 €	1.408,56 €
Auxiliar Admtvo.	989,11 €	997,02 €	1.006,99 €	1.006,99 €	1.192,77 €	1.192,77 €
Ayudante Mecánico	941,96 €	949,49 €	958,99 €	958,99 €	1.135,91 €	1.135,91 €
Mecánico	1.068,24 €	1.076,79 €	1.087,56 €	1.087,56 €	1.288,20 €	1.288,20 €
Chapista	1.026,76 €	1.034,98 €	1.045,33 €	1.045,33 €	1.238,17 €	1.238,17 €
Pintor	1.026,76 €	1.034,98 €	1.045,33 €	1.045,33 €	1.238,17 €	1.238,17 €
Jefe de Taller	1.144,03 €	1.153,18 €	1.164,72 €	1.164,72 €	1.379,59 €	1.379,59 €
Telefonista	998,48 €	1.006,47 €	1.016,53 €	1.016,53 €	1.204,07 €	1.204,07 €
Médico	1.959,31 €	1.974,99 €	1.994,74 €	1.994,74 €	2.362,73 €	2.362,73 €
A.T.S.	1.471,98 €	1.483,76 €	1.498,60 €	1.498,60 €	1.774,67 €	1.774,67 €
Director de Área	1.791,95 €	1.806,28 €	1.824,34 €	1.824,34 €	2.160,91 €	2.160,91 €
Director	1.978,17 €	1.993,99 €	2.013,93 €	2.013,93 €	2.385,48 €	2.385,48 €

CATEGORIA	Paga Extraordinaria Marzo (A extinguir)		
	2018	2019	2020
Conductor	368,84 €	371,80 €	281,64 €
Ayudante Camillero	280,32 €	282,57 €	214,04 €
Camillero	280,32 €	282,57 €	214,04 €
Jefe de Equipo	368,84 €	371,80 €	281,64 €
Jefe de Tráfico	368,84 €	371,80 €	281,64 €
Oficial 1ª Admtvo.	280,32 €	282,57 €	214,04 €
Auxiliar Admtvo.	280,32 €	282,57 €	214,04 €
Telefonista	280,32 €	282,57 €	214,04 €

plus jornada irregular

CATEGORIA	Octubre 2020 Septiembre 2021	Octubre 2021 septiembre 2022	Octubre 2023 septiembre 2024	Octubre 2024 septiembre 2025	Octubre 2025 Diciembre 2026
Conductor Jornada mayor a 12 horas	35,00 €	80,00 €	80,00 €	80,00 €	80,00 €
Conductor Jornada mayor a 8 horas y menor o igual a 12	35,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €
Ayudante Camillero	30,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €
Camillero	30,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €
Jefe de Equipo	35,00 €	35,00 €	35,00 €	35,00 €	35,00 €
Jefe de Tráfico	35,00 €	35,00 €	35,00 €	35,00 €	35,00 €
Oficial 1ª Admtvo.	30,00 €	35,00 €	35,00 €	35,00 €	35,00 €
Auxiliar Admtvo.	30,00 €	35,00 €	35,00 €	35,00 €	35,00 €
Telefonista	30,00 €	35,00 €	35,00 €	35,00 €	35,00 €

PLUS LOCALIZACIÓN

Enero 2018 Diciembre 2018	Enero 2019 Diciembre 2019	Enero 2020 Diciembre 2020	Enero 2021 Septiembre 2021	Octubre 2021 septiembre 2022	Octubre 2022 septiembre 2023
37,37 €	37,67 €	38,05 €	38,05 €	45,66 €	45,66 €

FESTIVOS

Enero 2018 Diciembre 2018	Enero 2019 Diciembre 2019	Enero 2020 Diciembre 2020	Enero 2021 Septiembre 2021	Octubre 2021 septiembre 2022	Octubre 2022 septiembre 2023
33,21 €	33,48 €	33,81 €	33,81 €	40,00 €	40,00 €

MANUTENCIÓN

	Enero 2018 Diciembre 2018	Enero 2019 Diciembre 2019	Enero 2020 Diciembre 2020	Enero 2021 Septiembre 2021	Octubre 2021 septiembre 2022	Octubre 2022 septiembre 2023
COMIDA	12,50 €	12,50 €	12,50 €	12,50 €	12,50 €	12,50 €
CENA	12,50 €	12,50 €	12,50 €	12,50 €	12,50 €	12,50 €
PERNOCTA Y DESAYUNO	16,98 €	16,98 €	16,98 €	16,98 €	16,98 €	16,98 €
SUMA DE LOS TRES CONCEPTOS	42,01 €	42,01 €	42,01 €	42,01 €	42,01 €	42,01 €



ANEXO II

Reducción de Jornada

Las partes firmantes de este convenio colectivo se han fijado como objetivo conseguir una reducción de la jornada máxima anual para que ésta no supere las 1.776 horas anuales, en consonancia con la previsión recogida en el Convenio Colectivo de ámbito estatal, que fija como materia reservada a su ámbito la jornada máxima anual.

La Comisión negociadora de este convenio establecerá un calendario de implantación de esta reducción de jornada, atendiendo a los siguientes criterios:

- a. La jornada se reducirá progresivamente desde la actual hasta las 1776 horas a razón de ocho horas anuales.
- b. La reducción de jornada comenzará en la anualidad siguiente a la del inicio de la actividad del nuevo adjudicatario en los concursos que se publiquen a partir de los seis meses siguientes a la entrada en vigor de este convenio colectivo.
- c. De existir diferentes concursos públicos de adjudicación de servicios, la reducción de jornada comenzará en la anualidad que se adjudique de manera efectiva el último de los concursos a contar desde la entrada en vigor de este convenio colectivo.
- d. La Comisión Paritaria será la encargada de proponer a la Comisión negociadora de este convenio un calendario de implantación de esta reducción de jornada.



ACTA DE OTORGAMIENTO FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DEL ASTURIAS

En Oviedo, siendo las 12 horas del día 30 de octubre de 2020, se reúnen en los locales de la Unión General de Trabajadores de Asturias, sitos en la plaza General Ordóñez, 1, Oviedo, de una parte la Asociación de Empresarios del Transporte y Aparcamientos de Asturias (ASETRA), con domicilio en la calle Jerónimo Ibrán n.º 1, 1.º B, de Oviedo; y de otra parte FeSP-UGT, con domicilio en la Plaza General Ordóñez n.º 1, planta 10.º, de Oviedo, siendo estas las partes firmantes del referido Convenio Colectivo.

Asisten las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de Asturias, que a continuación se relacionan:

- En representación de la Asociación de Empresarios del Transporte y Aparcamientos de Asturias (ASETRA):
 - D. Carlos M. Paniceres Estrada
 - Dña. Begoña de Poo Meré
 - D. José Ramón Álvarez González
 - D. Ángel M. Paniceres Estrada
 - D. José Antonio Ordás Álvarez
 - D. Arturo Rodríguez Puelo
 - Dña. Agustina González Iglesias
- En representación de FeSP-UGT:
 - D. Javier Francisco Álvarez Fernández
 - D. Fernando Llera Parajón
 - D. Ambrosio Cantero Espinosa
 - Dña. Estíbaliz García Fernández
 - Dña. Eva Salas Menéndez
 - D. Roberto Álvarez Sánchez
 - Dña. Belén Bernabéu Oliveira
- En calidad de Asesores de la parte social:
 - D. Alberto del Valle García
- En calidad de Asesores de la parte empresarial:
 - Dña. Pilar Martino Reguera
 - D. Gerardo J. Fernández Cuervo
- Secretaria de Actas:
 - D.ª Belén Bernabéu Oliveira

Reconociéndose ambas partes legitimación y capacidad suficiente y como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo para la negociación del Convenio Colectivo para Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia del Principado de Asturias

Acuerdan

Otorgar el Convenio Colectivo para Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia del Principado de Asturias, cuyo ámbito temporal se extiende desde 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2026 cuya copia se une al presente acta.

Lo que prueba de conformidad firman las partes en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.